

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNIÓN (OPEIU)
(Querellante)

v.

HORIZON LINES, INC.
(Querellado)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-460

SOBRE: SUSPENSIÓN POR
CONDUCTA IMPROPIA,
SEÑORES CARLOS CALO, JOSÉ
DELFAUS Y ALFREDO ORTEGA.

ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 23 de febrero 2010 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. El 4 de marzo de 2010, se llevó a cabo una inspección del lugar donde ocurrieron los hechos que motivaron la querrela. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 28 de mayo de 2010; fecha en que venció el término concedido a las partes para la radicación de alegatos escritos.

La comparecencia registrada durante los procedimientos fue la siguiente: Por la parte querellante, en lo sucesivo "la Unión", comparecieron las licenciadas Melissa Hernández Romero y Adalina de Jesús Morales, asesoras legales y portavoces; la Sra. Viola Rodríguez y el Sr. Raúl Rodríguez, representantes; y los señores Carlos Calo, José

Delfaus y Alfredo Ortega, reclamantes (testigos). Por la parte querellada, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, asesor legal y portavoz; el Sr. Manuel López Llavona, director de Relaciones Laborales; y los supervisores Héctor Rosario, David Rijos y Fernando Guardiola, testigos.

CONTROVERSIA

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron proyectos de sumisión por separado, a saber:

POR LA UNIÓN

Que se determine por este foro si las medidas disciplinarias tomadas por el Patrono contra los empleados Carlos Calo, José Delfaus y Alfredo Ortega proceden a la luz del Convenio Colectivo, Art XXVI.

Que se determine por este foro si la prueba presentada por el Patrono configura suficiencia de prueba para sostener las medidas disciplinarias tomadas contra los empleados querellantes.

Que se determine si los hechos probados justifican la imposición de las medidas disciplinarias tomadas por el Patrono.

Que se determine si las medidas disciplinarias fueron tomadas en represalia por la participación de los empleados en una actividad legítima como lo fue la manifestación de la OPEIU el 5 de agosto de 2008.

POR EL PATRONO

Que la Honorable Árbitero determine si la acción disciplinaria tomada contra los señores José Delfaus, Carlos Calo y Alfredo Ortega el 5 de agosto de 2008, viola disposición alguna del Convenio Colectivo [sic].

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida y los hechos del caso, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si la medida disciplinaria impuesta a los señores Carlos Calo (suspensión de cinco (5) días); José Delfaus (suspensión de tres (3) días); y Carlos Ortega (suspensión de tres (3) días), por los hechos ocurridos el 5 de agosto de 2008, estuvo justificada o no. De no estarlo, la Ábitro emitirá el remedio que estime adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO XXVI RIGHTS OF MANAGERMENTS

All the usual inherent and fundamental rights of Management that the Employer had prior to the execution of this Agreement shall continue to be vested in the Employer except those specifically abridged herein.

DISPOSICIONES PATRONALES PERTINENTES²

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA

... XX. PROTECCIÓN Y USO DE LA PROPIEDAD DE HORIZON LINES

Todos los Asociados deben proteger los bienes de la Compañía y asegurar su uso eficiente. Robo, descuido y desperdicio tienen un impacto directo en las ganancias de la Compañía. Todos los bienes de la Compañía deben de ser utilizados para propósitos legítimos del negocio.

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente hasta el 9 de noviembre de 2012. Exhibit 1 Conjunto.

² Exhibit 1 del Patrono.

Los bienes de la Compañía deben ser utilizados para suplir las necesidades y lograr las metas de negocio de la Compañía. Cada Asociado es responsable de proteger los bienes de la Compañía y asegurar su uso debido, y asegurar la seguridad [sic] y el cuidado de la operación y mantenimiento del equipo de la Compañía. Los bienes de la Compañía incluyen, bienes físicos como lo son las embarcaciones, equipo, muebles, instalaciones fijas, suministros, facilidades y sistemas de equipo pesado y sus bienes intangibles, como lo es la propiedad intelectual. La propiedad intelectual de la Compañía incluye información confidencial o propietaria (incluyendo planes de trabajo de la empresa, planes de adquisiciones y secretos de marca), tecnología, información de sus clientes, planes de venta y mercadeo, información sobre campañas de publicidad, directorios y archivos de empleados, marcas registradas y materiales con derechos de autor.

Todo producto de trabajo que es desarrollado dentro del alcance de empleo con la Compañía es propiedad entera y exclusiva de la Compañía y no será considerado como "trabajo contratado", sea o no el producto del trabajo desarrollado en las facilidades de la Compañía, en tiempo de la Compañía, y con los recursos de la Compañía. Los Asociados pueden utilizar dicho producto de trabajo solo para el beneficio de, o para cumplir con las necesidades y alcanzar las metas de la Compañía.

Todo programa, equipo y sistema de red de la Compañía, y todo sistema de correo electrónico y otro medio de mensajes de la Compañía, que sea utilizado para comunicación interna o externa, es propiedad de la Compañía y se utilizará para propósito de la Compañía.

El correo electrónico y otra data electrónica creada, enviada o almacenada en la propiedad de la Compañía (incluyendo data accesible, reproducida o impresa del Internet) es propiedad de la Compañía. El correo electrónico y otro medio de transmisión de información debe ser creada, redactada y enviada con el mismo nivel de prudencia y profesionalismo que cualquier otra comunicación. Toda transmisión de material confidencial, privilegiado o

restringido (sea por documento, correo electrónico, facsímil, otra transmisión electrónica o por vía del Internet) debe ser identificado como tal, y, donde [sic] posible “encrypted” antes de ser enviado.

Los Asociados deberán ser alertados de que la Compañía puede monitorear y acceder periódicamente todo sistema de mensajes electrónicos perteneciente a la Compañía y toda información vista o bajada del Internet por medio de la conexión de Internet de la Compañía. Los Asociados no deberán tener expectativas de privacidad cuando utilizan el correo electrónico de la Compañía a cualquier otro sistema de mensajes o la conexión de Internet de Horizon.

Los Asociados no podrán utilizar para su uso personal efectos de oficina de la Compañía o bancarios.

TRASFONDO DE LA QUERELLA

Consideramos que el alegato escrito presentado por el Patrono recoge adecuadamente los hechos relevantes del caso que nos ocupa. Por tal razón citamos, textualmente, las páginas 2, 3, 4, y 5 del mismo, a saber:

1. La Compañía y la Unión son partes firmantes en un Convenio Colectivo que establece los términos y condiciones de empleo del personal afiliado. *Véase Ex. 1 Conjunto.*

2. El Artículo XXVI, pág. 19 del Convenio Colectivo vigente entre las partes (Exhibit 1 Conjunto) dispone lo siguiente sobre los derechos de la gerencia:

“Article XXVI – Rights of Management

All the usual inherent and fundamental rights of management that the Employer had prior to the execution of this Agreement shall continue to be vested in the Employer except those specifically abridged herein.”

3. El Convenio Colectivo vigente entre las partes no contiene disposición alguna que regule o limite la facultad patronal de suspender – como medida distinta al despido – a sus empleados. *Véase, Exhibit 1 Conjunto.*

4. Para el 5 de agosto de 2008, la Unión estaba realizando un piquete al frente de un portón localizado en la Calle D, de Puerto Nuevo que da para las facilidades de la Compañía. *Véase Testimonio del Sr. David Rijos.*

5. Ese día y aproximadamente a las 12:00 md, el Sr. Rijos, Supervisor de Mantenimiento de la Compañía, se persona al lugar toda vez que le solicitan que así lo haga para atender una situación de tránsito que se estaba dando allí en esos momentos. *Véase Testimonio del Sr. Rijos.*

6. Estando allí el Sr. Rijos observa una línea de piquete de unas diez (10) personas y ve una guagua de sonido a mano derecha, si se fuera a mirar el piquete de frente, y a la mano izquierda una guagua que identificó como de mensajería de Horizon Lines. Los participantes en el piquete marchaban de un extremo a otro, llegando adonde estaba localizada la guagua de mensajería. *Véase Testimonio del Sr. Rijos.*

7. El Sr. Rijos vio al Sr. Carlos Calo al lado de dicha guagua entregando hojas sueltas a conductores que se detenían para recoger la información. *Véase Testimonio del Sr. Carlos Calo.*

8. Según el Sr. Rijos, la guagua de mensajería estaba estacionada a unos 20 o 25 pies del portón de entrada a las facilidades. *Véase Testimonio del Sr. Rijos.*

9. La guagua de mensajería en cuestión estaba identificada con el nombre de Horizon Lines y tenía el número de indentificación 71040, el cual se identificó como el

vehículo oficial de la Compañía asignado al Sr. Carlos Calo. *Véase Testimonio del Sr. Rijos, Véase además Testimonio del Sr. Héctor Rosario.*

10. El Sr. Carlos Calo hace funciones de mensajería para el cual se le asigna un vehículo. *Véase Testimonio del Sr. Héctor Rosario.*

11. El Sr. Fernando Guardiola se persona al lugar de los hechos porque recibe una llamada de que un camionero independiente que había detenido su vehículo en la carretera entorpeciendo el tránsito por la misma. *Véase Testimonio del Sr. Fernando Guardiola.*

12. Al llegar al lugar el Sr. Guardiola procede a atender la situación del camionero independiente y a lograr que el mismo mueva su vehículo. Luego de esto, y ya cerca de la 1:00 de la tarde, el Sr. Guardiola ve los señores Delfaus y Ortega, miembros de la Unión que habían estado participando en la línea de piquetes, se montan en la guagua de mensajería de Horizon Lines, asignada al Sr. Calo al terminar dicho evento y parten los tres en dicho vehículo en dirección a las oficinas donde estas tres personas trabajan.

13. El Sr. Héctor Rosario, Gerente de Contabilidad de Horizon, es quien autoriza el uso del vehículo oficial de mensajería de Horizon Lines. *Véase Testimonio del Sr. Héctor Rosario.*

14. El uso autorizado del vehículo oficial de Horizon Lines que utiliza el Sr. Carlos Calo es hacer las gestiones de mensajería que la Gerencia le solicita. *Véase Testimonio del Sr. Héctor Rosario.*

15. La norma de utilización del vehículo oficial de mensajería de Horizon Lines asignado a Carlos Calo es que cuando éste está en los predios de la oficina al momento de disfrutar el período de tomar alimento, se estaciona en el área designada de las oficinas y entonces el Sr. Calo procede a disfrutar de dicho período. *Véase Testimonio del Sr. Héctor Rosario.*

16. El área de estacionamiento del vehículo oficial de mensajería de Horizon Lines queda donde están localizadas las oficinas donde trabajan los tres reclamantes. *Véase Testimonio del Sr. Héctor Rosario.*

17. Según el Sr. Delfaus, a eso del mediodía, él y sus otros compañeros procedieron a ponchar, reunirse en las afueras de las oficinas y caminar hasta el lugar del piquete. Todo ese proceso les tomó no más de 10 minutos. *Véase Testimonio del Sr. Delfaus.*

18. De acuerdo al Sr. Ortega cuando el piquete terminaba, éste se personó al lugar donde estaba la guagua de sonido a pagar por sus servicios. Al comenzar a caminar de vuelta, el Sr. Carlos Calo les ofreció llevarlos a él y al Sr. Delfaus a las oficinas y ellos aceptaron, montándose en el vehículo oficial de la Compañía. *Véase contrainterrogatorio del Sr. Ortega.*

19. A cada uno de los reclamantes se les entregó con anterioridad a los hechos el Código de Conducta y Ética de la Compañía, el cual en su Artículo XX, pág. 28 establece que: "todos los bienes de la Compañía deben ser utilizados para propósitos legítimos de la Compañía:". *Véase Ex. 1 de la Compañía y Ex. 1-a al 1-c.*

20. Cada uno de los reclamantes reconoció que dicho Código le aplicaba a ellos y aceptaron sus respectivas obligaciones de seguir y ser gobernados por todas las condiciones y estándares del mismo. Véase Ex. 1 - a al 1 - c de la Compañía.

21. Al Sr. Héctor Rosario le informaron de lo observado por los señores Rijos y Guardiola. Véase *Testimonio del Sr. Héctor Rosario*.

22. A base de dicha información, y luego de consultar con el Director de Relaciones Laborales, el Sr. Héctor Rosario decidió suspender al Sr. Carlos Calo de empleo y sueldo por el término de cinco (5) días y a los señores Ortega y Delfaus por el término de tres (3) días. Véase *Testimonio del Sr. Héctor Rosario y Ex. 2, 3 y 4 conjunto*.

23. El Sr. Rosario tomó la decisión de suspender a los reclamantes debido a que utilizaron equipo de la Compañía - entendiéndose el vehículo oficial - para asuntos personales no autorizados. El Sr. Rosario descansó en la autoridad concedida por el Artículo XXVI del Convenio Colectivo vigente. Véase *Ex. 2, 3, 4 conjunto*.

24. Al Sr. Carlos Calo se le impuso una suspensión mayor porque además de darle transportación a los señores Delfaus y Ortega desde el área de los piquetes en el vehículo oficial, llegó al mismo en dicho vehículo oficial, todo ello sin estar autorizado a así hacerlo. Véase *Testimonio del Sr. Héctor Rosario*.

25. Antes de esta fecha todos los reclamantes habían participado de otros piquetes de la Unión en contra de la Compañía y nunca habían sido suspendidos luego de su participación. Véase *Testimonio del Sr. Héctor Rosario*.

26. A ninguno de los otros participantes del piquete del 5 de agosto de 2008, se les suspendió. Véase *Testimonio del Sr. Héctor Rosario*.

27. La diferencia entre los aquí reclamantes y los otros participantes del piquete del 5 de agosto de 2008, es que los reclamantes se montaron en el vehículo de motor oficial de la Compañía para llegar y/o regresar del piquete. Véase *Testimonio del Sr. Ortega*.

28. La Unión relaciona su querrela al Artículo 1 del Convenio Colectivo y alega que la acción disciplinaria fue tomada en represalia por manifestaciones de la Unión. Véase *Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro*.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si las medidas disciplinarias impuestas a los señores Calo, Delfaus y Ortega estuvieron justificadas o no.

De los hechos antes citados se desprenden las razones que tuvo el Patrono para imponer las sanciones. Este sostuvo que las medidas disciplinarias impuestas estuvieron justificadas dada la naturaleza de las acciones en que incurrieron los empleados. Además, sostuvo que dichas sanciones no se impusieron de forma arbitraria o caprichosa, ni eran destempladas; sino que guardaban proporción con la falta cometida. Finalmente, sostuvo que la imposición de las sanciones objeto de controversia en nada infringían las disposiciones del Convenio Colectivo.

La Unión, por su parte, alegó que las suspensiones impuestas a los empleados no estaban justificadas. Sostuvo que las mismas fueron arbitrarias, caprichosas y en

represalia por la manifestación que los empleados llevaron a cabo el 5 de agosto de 2008 frente a las instalaciones del Patrono.

Constando así las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver.

Es un principio firmemente establecido el derecho de los patronos de administrar su negocio estableciendo los métodos y procesos de operación, así como el derecho de promulgar normas y reglamentos que aseguren el buen y normal funcionamiento de la empresa. Además, se le reconoce la facultad de dirigir y disciplinar, por causa justificada, a sus empleados, siempre que dicha disciplina no se imponga de forma arbitraria, caprichosa o en contrario a las disposiciones del Convenio Colectivo.

En el caso que nos ocupa, el Patrono sostuvo que las acciones de los empleados Calo, Delfaus y Ortega constituyeron una violación al Código de Conducta y Ética de la empresa³, el cual en su Artículo XX, supra, en lo pertinente, dispone lo siguiente:

“Todos los bienes de la Compañía deben ser utilizados para propósitos legítimos del negocio. Los bienes de la Compañía deben ser utilizados para suplir las necesidades y lograr las metas de negocio de la Compañía...”

Por su parte, la Unión sostuvo que las acciones de los empleados no constituyeron violación alguna y planteó que la motivación del Patrono al imponer las medidas disciplinarias fue en represalia debido a la manifestación que llevó a cabo la Unión.

³ El Patrono evidenció que los señores Calo, Delfaus y Ortega recibieron copia de dicho Código. Exhibits 1, 1a, 1b, 1c del Patrono.

Luego de evaluar detenidamente la evidencia admitida, determinamos que las acciones de los señores Calo, Delfaus y Ortega ciertamente constituyeron una violación al Código de Conducta y Ética promulgado por la empresa a la luz de su derecho de administración. Además, no consideramos que la imposición de las sanciones haya sido arbitraria o caprichosa, ni que las mismas hubiesen sido en represalia debido a la manifestación que llevó a cabo la Unión. Evidencia de ello es el hecho de que los empleados anteriormente habían participado en otras manifestaciones y no habían sido disciplinados por esa razón. Además, respecto a la manifestación del 5 de agosto de 2008, la cual originó la presente controversia, quedó evidenciado que hubo otros empleados que participaron en la misma y estos no fueron amonestados.

A nuestro juicio, las acciones de los señores Calo, Delfaus y Ortega constituyeron una violación a las normas de la empresa, por lo que procedía la imposición de sanciones. No obstante lo anterior, consideramos que la sanción impuesta por el Patrono no guarda proporción con la falta cometida por los empleados. Veamos.

Jurisprudencialmente se ha establecido que los Patronos podrán promulgar aquellas normas y reglamentos que estimen necesarios para asegurar el buen y normal funcionamiento de la empresa, y los empleados estarán sujetos a ellas siempre que las mismas cumplan con el criterio de razonabilidad y sean notificadas al empleado oportunamente. Luego de evaluar el Artículo XX, del Código de Conducta y Ética, supra, promulgado por el Patrono, consideramos que el mismo cumple a cabalidad con el criterio de razonabilidad. Por otra parte, el Patrono evidenció que los empleados

recibieron copia escrita del mismo. Es decir, que los empleados estaban debidamente notificados sobre su responsabilidad con la propiedad del Patrono.

Ciertamente, el mencionado Artículo XX, supra, no dispone textualmente que “será una falta coger pon en un vehículo oficial de la Compañía”, tal como alegó la Unión. No obstante, “existen faltas u ofensas cuya impropiedad es de conocimiento generalizado, de tal manera que una persona de inteligencia promedio comprenda que éstas no son aceptables”.⁴

En este caso, resultaría ilógico pensar que el Patrono consideraría aceptable el hecho de que los empleados utilicen sus vehículos oficiales para propósitos no autorizados; mucho menos durante una manifestación sindical, lo que a su vez constituyó una violación a las normas establecidas para la utilización de los vehículos oficiales. Sin embargo, consideramos que las sanciones impuestas a los empleados fueron desproporcionadas. En el caso del señor Calo, quien tenía asignado el vehículo oficial, se le impuso una suspensión de cinco (5) días, y en el caso de los señores Delfaus y Ortega, se les impuso una suspensión de tres (3) días.

La función del árbitro en los casos disciplinarios, no es sustituir la discreción del Patrono por la suya; no obstante, el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispone en su Artículo II, Inciso e, lo siguiente: “En casos de medidas disciplinarias, no será responsabilidad del Árbitro imponer la acción disciplinaria, sino confirmar, modificar o revocar la acción tomada por el Patrono”.

⁴ Legislación Protectora del Trabajo, A. Acevedo Colóm, cuarta edición, 1996, páginas 157, 158.

A esos efectos, debemos señalar que en este caso el Patrono obvió el principio de la disciplina correctiva, cuya finalidad es advertir al empleado sobre su falta y brindarle la oportunidad de corregirla; ya que la finalidad de la disciplina deber ser una correctiva, no punitiva. En el caso de los señores Calo, Delfaus y Ortega se debió considerar como atenuante que se trataba de la primera infracción de estos empleados durante todos sus años de servicio⁵. Por otra parte, consideramos que la naturaleza de sus acciones no fue de tal magnitud que causara grave daño o alterara el buen y normal funcionamiento de la empresa, de modo que ameritara la imposición de una medida disciplinaria severa, aún cuando se tratara de la primera infracción del empleado.

Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos la siguiente decisión:

DECISIÓN

Determinamos que se justifica la imposición de una medida disciplinaria a los empleados Carlos Calo, José Delfáus y Alfredo Ortega, por los hechos ocurridos el 5 de agosto de 2008. Sin embargo, consideramos que las sanciones impuestas por el Patrono, (suspensión de cinco (5) días al Sr. Carlos Calo, y suspensión de tres (3) días a los señores José Delfaus y Alfredo Ortega), no guardan proporción con la falta cometida por éstos. Dichas suspensiones serán sustituidas por amonestaciones formales que serán archivadas en el expediente de personal de los empleados.

⁵ José Delfaus, 33 años de servicio; Carlos Calo, 32.5 años de servicio; y Alfredo Ortega, 6 años de servicio.

A esos efectos, se ordena el pago de los haberes dejados de percibir por los empleados en un término de no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha en que se emite esta decisión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de noviembre de 2010.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 22 de noviembre de 2010 y copia remitida por correo a las siguientes personas:

LCDA ADALINA DE JESÚS MORALES
COND SANTA RITA G 8
1060 CALLE BORINQUEÑA
SAN JUAN PR 00925

SR RAÚL RODRÍGUEZ
PRESIDENTE
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYES INTERNATIONAL
UNIÓN 506 (OPEIU)
PO BOX 364173
SAN JUAN PR 00936-4173

LCDO ANTONIO CUEVAS DELGADO
CUEVAS KUINLAM & BERMÚDEZ
416 AVENIDA ESCORIAL
CAPARRA HEIGHTS
SAN JUAN PR 00920

SR MANUEL A LÓPEZ LLANOVA
DIRECTORA RELACIONES INDUSTRIALES
HORIZON LINES INC
PO BOX 362648
SAN JUAN PR 00936

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III